

## คำนิยาม

บริษัทฯ / องค์กร	หมายถึง	บริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
บริษัทย่อย	หมายถึง	บริษัทหรือนิติบุคคลที่ บริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงเกินกว่าร้อยละ 50 ไม่ว่าจะถือหุ้นโดยตรงหรือถือหุ้นโดยอ้อม
กลุ่มแอสเซท ไฟว์ / กลุ่มบริษัท	หมายถึง	1. บริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ 2. บริษัทย่อยของบริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
กรรมการบริษัท	หมายถึง	กรรมการบริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
ผู้บริหาร	หมายถึง	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายงานแรกนับต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร รายที่สี่ทุกรายและหมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชี หรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า
พนักงาน	หมายถึง	พนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยรวมถึงพนักงานประเภทต่างๆ ได้แก่ พนักงานทดลองงาน พนักงานประจำ พนักงานที่มีสัญญาจ้างตามระยะเวลา
ผู้ร้องเรียน	หมายถึง	พนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานประจำ พนักงานรายวัน พนักงานจัดจ้างพิเศษ รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียต่อบริษัทฯ และบริษัทย่อย

## วัตถุประสงค์

บริษัท แอสเซท โฟว กรู๊ป จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อย มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักจริยธรรม และมีจรรยาบรรณ เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเสริมสร้างและยกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนั้นบริษัทฯ และบริษัทย่อย จึงดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน การแจ้งเบาะแสการทุจริต การประพฤติมิชอบ และการปฏิบัติที่ขัดต่อระเบียบของบริษัทฯ และบริษัทย่อยโดยเน้นให้บริษัทฯ และบริษัทย่อยดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับกฎหมาย การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจรวมทั้งระเบียบต่างๆ ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย

## ขอบเขตของเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส

1. กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน หรือบุคคลใดๆ ที่กระทำการแทนบริษัทฯ และบริษัทย่อย อาจถูกร้องเรียนตามระเบียบนี้ หากมีการกระทำที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมถึงนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย

ทั้งนี้ เหตุการณ์ที่อาจนำไปสู่การใช้กลไกตามนโยบายฉบับนี้อาจครอบคลุมการประพฤติอันมิชอบในรูปแบบต่างๆ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะเหตุการณ์ดังต่อไปนี้

- การกระทำความผิดทางอาญาหรือการยุยงให้กระทำความผิด
- การกระทำที่สุ่มเสี่ยงใด ๆ ซึ่งรวมถึงการทุจริต การให้สินบน และการชู้กรรโชก
- การไม่ปฏิบัติตามหน้าที่หรือแนวทางปฏิบัติในด้านกฎหมายหรือการกำกับดูแล
- การกระทำ ความประพฤติ หรือการละเว้นการกระทำในทางบัญชี รายงาน บันทึกรายการ และแนวทางปฏิบัติ และ/หรือ การรายงานทางการเงินหรือการควบคุมภายในที่มีพิรุณหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือแนวทางการปฏิบัติทั่วไป
- เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของบุคคลใด
- เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม
- การกระทำที่เป็นการกระทำความผิดร้ายแรง
- การกระทำโดยเจตนาให้บริษัทฯ และบริษัทย่อยเสียหายหรือเสียประโยชน์
- กรณีที่ไม่สามารถแก้ไขหรือดำเนินการตามขั้นตอนอันสมเหตุผลในการรายงานเรื่องนี้อาจทำให้เกิดค่าใช้จ่ายหรือความเสียหายร้ายแรงต่อบริษัทฯ และบริษัทย่อยโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้
- การปิดบังการกระทำความผิดประเภทต่าง ๆ ข้างต้นโดยเจตนา

2. บริษัทฯ และบริษัทย่อยส่งเสริมให้ผู้ร้องเรียนเปิดเผยตัวตน (เฉพาะกับหน่วยรับแจ้งเรื่องร้องเรียน) และ/หรือให้ข้อมูลหลักฐานที่ชัดเจนเพียงพอ เกี่ยวกับการประพฤติผิด โดยผู้ร้องเรียนจะได้รับความคุ้มครองตามหัวข้อ “การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือเบาะแสและบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน”
3. ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่เปิดเผยตัวตนให้ทราบ ผู้ประสานงานเรื่องร้องเรียน เมื่อรับเรื่องร้องเรียนจะพิจารณาถึงข้อมูลประกอบเรื่องร้องเรียนว่า มีข้อมูลที่ระบุรายละเอียดข้อเท็จจริง หรือหลักฐานที่มีชัดเจนเพียงพอหรือไม่ โดยจะไม่รับเรื่องร้องเรียนหากเป็นไปตามกรณี ดังนี้
  - (1) เรื่องที่ไม่ระบุพยาน หลักฐาน หรือพฤติการณ์กระทำการทุจริต หรือประพฤติผิดที่ชัดเจนเพียงพอที่จะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงได้
  - (2) เรื่องที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลและบริหารธุรกิจตามระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องวินัย การลงโทษ และการร้องทุกข์ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย หรือเรื่องที่หน่วยงานที่มีอำนาจได้รับไว้พิจารณา หรือได้วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดอย่างเป็นทางการแล้ว และไม่มีพยานหลักฐานใหม่ซึ่งเป็นสาระสำคัญเพิ่มเติม

### **บุคคลที่สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส**

บุคคลใดที่ทราบหรือสงสัยโดยสุจริต ไม่ว่าจะตนเองจะได้รับความเสียหายหรือไม่ก็ตาม ว่ากรรมการ พนักงาน หรือบุคคลใดๆ ที่กระทำการแทนบริษัทฯ และบริษัทย่อย มีการประพฤติผิด สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส โดยบริษัทฯ และบริษัทย่อยส่งเสริมให้ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส เปิดเผยตัวตน และ/หรือ ให้ข้อมูลหลักฐานที่ชัดเจนมากพอเกี่ยวกับการประพฤติผิดของผู้ถูกร้องเรียน และควรแจ้งข้อมูลในการติดต่อเพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารกับบริษัทฯ และบริษัทย่อย

กรณีที่มีหลักฐานปรากฏชัดแจ้งเพียงพอว่าผู้ร้องเรียนมีพฤติการณ์ชัดแจ้งว่า แจ้งหรือกล่าวหาผู้ถูกร้องเรียนโดยไม่สุจริต (เช่น เป็นการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการร้องทุกข์ส่วนตัวหรือมีเจตนาทำให้เกิดความแตกแยกภายในบริษัทฯ และบริษัทย่อย) หรือเป็นข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถืออย่างแท้จริงว่าเป็นความจริง (เช่น ข่าวลือ) หรือในกรณีการเปิดเผยข้อมูลเป็นการกระทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว การกระทำดังกล่าวจะถือเป็นความผิดทางวินัยและอาจถือเป็นการกระทำผิดร้ายแรง บริษัทฯ และบริษัทย่อยจะจัดให้มีการดำเนินการสอบสวน เพื่อพิจารณาลงโทษตามระเบียบของบริษัทฯ และบริษัทย่อยต่อไป โดยบริษัทฯ และบริษัทย่อยจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อปกป้องชื่อเสียงของผู้ถูกร้องเรียน ดังนี้

1. ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนหรือเบาะแสเป็นพนักงาน ให้ดำเนินการสอบสวน เพื่อพิจารณาลงโทษตามระเบียบข้อบังคับพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย
2. ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนหรือเบาะแสเป็นบุคคลภายนอก และบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อยได้รับความเสียหาย บริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อยอาจพิจารณาดำเนินคดีกับผู้ร้องเรียนด้วย

### บุคคลที่เกี่ยวข้องและหน้าที่

1. เมื่อมีการร้องเรียนให้ดำเนินการแจ้งคณะกรรมการตรวจสอบผ่านช่องทางในการแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส รับทราบในเบื้องต้นเพื่อสั่งการ
2. คณะกรรมการตรวจสอบจะดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากเรื่องร้องเรียน การแจ้งเบาะแสการทุจริต การประพฤติมิชอบ และการปฏิบัติที่ขัดต่อระเบียบของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อพิจารณาขั้นตอน และวิธีการจัดการที่เหมาะสมในแต่ละเรื่อง โดยอาจดำเนินการด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือฝ่ายงานอื่นที่เหมาะสม เป็นผู้ดำเนินการในการรวบรวมข้อมูล บันทึกความคืบหน้า และผลสรุป ติดตามสถานะของเรื่องร้องเรียน และกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียน
3. ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการตรวจสอบในการรวบรวมข้อมูล จะรายงานข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการตรวจสอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่สอบสวนข้อเท็จจริง และพิจารณาข้อร้องเรียน กำหนดมาตรการดำเนินการเพื่อระงับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังมีหน้าที่กำกับดูแลให้การดำเนินการเรื่องร้องเรียนแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม  
โดยผู้อาจถูกร้องเรียน ได้แก่ กรรมการ พนักงาน หรือบุคคลใดที่กระทำการแทนของบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่ถูกร้องเรียนหรือกล่าวหาโดยผู้แจ้งเรื่องร้องเรียน ในกรณีที่ผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนพบว่าบุคคลอื่นเป็นผู้ร่วมกระทำการ สนับสนุนการกระทำ จ้างวาน หรือสั่งการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนด้วย ให้ถือว่าบุคคลอื่นนั้นเป็นผู้ถูกร้องเรียนด้วย
4. เมื่อได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว พบว่าข้อมูลหรือหลักฐานที่มีมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำการทำทุจริต / ผิดกฎหมาย / คอร์รัปชันจริง บริษัทฯ และบริษัทย่อยจะให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหาและพิสูจน์ตนเองโดยการข้อมูลเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำอันทุจริตนั้นตามที่ถูกกล่าวหา
5. หากผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการทุจริตนั้นจริง ผู้กระทำการทุจริตนั้นไม่ว่าจะเป็น กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ถือว่าเป็นการกระทำผิดนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy) และหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (Code of Conduct) จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทฯ และบริษัทย่อยกำหนดไว้ โดยคำตัดสินของคณะกรรมการตรวจสอบเป็นอันสิ้นสุด และหากการกระทำทุจริตนั้นเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมายผู้กระทำผิดนั้นอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมาย
6. การรายงานผล คณะกรรมการตรวจสอบ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่แจ้งผลให้ผู้ร้องเรียนทราบ หากผู้ร้องเรียนเปิดเผยตนเอง ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญให้รายงานต่อคณะกรรมการบริษัทด้วย

### ระยะเวลาการสอบสวน

การสอบสวนจะเริ่มดำเนินการโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ โดยคำนึงถึงลักษณะความร้ายแรงของข้อกล่าวหา/ข้อร้องเรียน และจะดำเนินการด้วยความระมัดระวังเพื่อที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและรายละเอียดของการสอบสวน การตรวจสอบขั้นต้นจะค้นหาข้อสรุปของการไต่สวน และจะดำเนินการภายใน 1 เดือน นับแต่วันที่ได้รับข้อกล่าวหา/ข้อร้องเรียน

### ช่องทางในการแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส

ผู้ร้องเรียนสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส โดยระบุให้ชัดเจนว่าเป็นเอกสารลับ ผ่านช่องทางดังต่อไปนี้

- Website: [www.assetfive.co.th](http://www.assetfive.co.th) (หัวข้อ: ร้องเรียน แจ้งเบาะแส ขอความเป็นธรรม ต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน)

- จดหมายส่งทางไปรษณีย์

ติดต่อ คณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ที่อยู่ 199 อาคารเอส โอเอซิส ชั้นที่ 12 ห้องเลขที่ 1210, 1211, 1212 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร

กรุงเทพมหานคร 10900

- Email: [ac@assetfive.co.th](mailto:ac@assetfive.co.th)

- โทรศัพท์: 02-026-3512

### การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือเบาะแสและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ผู้ร้องเรียนหรือเบาะแสจะได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมจากบริษัทฯ และบริษัทย่อย เช่น ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานหรือลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน รวมไปถึงการไม่ทำงาน ไม่ชมเชย หรือรบกวน การปฏิบัติงาน การเลิกจ้าง หรือการอื่นใดที่มีลักษณะเป็นการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้องเรียน รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร้องเรียนหรือเบาะแส หรือข้อมูลเกี่ยวกับการแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ ไม่เปิดเผยต่อผู้ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่ที่จำเป็นต้องเปิดเผยตามข้อกำหนดของกฎหมาย

บุคคลใด ๆ ที่ได้รับทราบเรื่องการแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส ตามระเบียบนี้ จะต้องปกป้องข้อมูลเรื่องการร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแส หรือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแส ให้เป็นความลับและไม่เปิดเผยต่อบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และความเสียหายของผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส แหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็นในขั้นตอนการดำเนินการตามระเบียบนี้ หรือตามที่กฎหมายกำหนด หากมีการจงใจฝ่าฝืนนำข้อมูลออกไปเปิดเผย บริษัทฯ และบริษัทย่อยจะดำเนินการลงโทษทางวินัย และ/หรือ ดำเนินการทางกฎหมายกับผู้ที่ฝ่าฝืน แล้วแต่กรณี

นอกจากนี้ บริษัทฯ และบริษัทย่อยจะไม่ยอมให้มีการกระทำใด ๆ อันเป็นการตอบโต้พนักงานที่ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส และจะดำเนินการทางวินัยต่อบุคคลที่พบว่าได้กระทำการตอบโต้ดังกล่าว โดยบริษัทฯ และบริษัทย่อยจะดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อป้องกันมิให้สภาพแวดล้อมในการทำงานและ/หรือความสัมพันธ์ด้านการทำงานของพนักงานที่แสดงตนและแจ้งเบาะแสเพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อยโดยรวมได้รับผลกระทบ

### **บทลงโทษ**

ผู้ใดกระทำการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบนี้ รวมทั้งมีพฤติกรรมที่ก่อกวนก่อกองข่มขู่ ลงโทษทางวินัย หรือเลือกปฏิบัติ ด้วยวิธีการอันไม่ชอบธรรม เนื่องมาจากการร้องเรียนต่อผู้ร้องเรียนหรือเบาะแส หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสดังตามระเบียบนี้ ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย และต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายความเสียหายแก่บริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำดังกล่าว ตลอดจนรับผิดชอบในทางแพ่งและทางอาญาหรือตามกฎหมายอื่นต่อไปด้วย

### **การทบทวนและปรับปรุงนโยบาย**

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัทฯ จะทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน ผู้ให้ข้อมูล หรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับข้อร้องเรียน ผิดกฎหมาย และจรรยาบรรณ (Whistle Blower Policy) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

นโยบายการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน ผู้ให้ข้อมูล หรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับข้อร้องเรียน ผิดกฎหมาย และจรรยาบรรณ (Whistle Blower Policy) นี้ ได้ทำการแก้ไขและทบทวนในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567

.....  
(รองศาสตราจารย์มานพ พงศทัต)

ประธานกรรมการ

บริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)